

бачати забезпечення свобод і прав найманих працівників та роботодавців, стабільну зайнятість, гідну оплату праці, соціальний захист, узгодженість інтересів усіх суб'єктів соціально-трудових відносин на досягнення компромісу в прийнятті рішень.

1. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. – М.: Норма, 2007. – 356 с.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини. – К.: Знання, 2006. – 600 с.
3. Гриньова В.М., Шульга Г.Ю. Економіка праці та соціально-трудові відносини. – Харків: ВД «ІНЖЕК», 2007. – 288 с.
4. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання. – К.: КНЕУ, 2005. – 230 с.
5. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку. – К.: КНЕУ, 2010. – 281 с.
6. Остапенко Ю.М. Экономика труда. – 2-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 272 с.
7. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку / А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Коло-та. – К.: КНЕУ, 2010. – 348 с.
8. Human Development Reports [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // <http://hdr.undp.org/en/statistics>.

Отримано 05.09.2011

УДК 331.101.6

Д.Ю.КОСТІН

Харківський національний університет радіоелектроніки

ДЕСТРУКТИВНІ ЗМІНИ У ВІТЧИЗНЯНІЙ СИСТЕМІ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Виявлено та узагальнено зміни, які відбуваються у системі мотивації під впливом трансформації відносин власності у вітчизняній економіці. Розкрито їх деструктивні прояви. Визначено соціально-економічні фактори, що негативно позначаються на ефективності системи мотивації.

Выявлены и обобщены изменения, происходящие в системе мотивации под влиянием трансформации отношений собственности в отечественной экономике. Раскрыты их деструктивные проявления. Определены социально-экономические факторы, негативно сказывающиеся на эффективности системы мотивации.

Changes which take place in the motivation system under act of property relations transformation in Ukrainian economy are deduced and generalized in the article. Their destructive displays are exposed. Social-economic factors that negatively affect efficiency of the motivation system are certain.

Ключові слова: мотивація персоналу, продуктивність праці, заробітна плата, вартість робочої сили.

Метою економічних реформ, які здійснюються в Україні, задекларовано глибоку соціально-економічну модернізацію, спрямовану на розбудову орієнтованого на інтереси людей, відкритого для всіх інфо-

рмацийного суспільства [1; 2, с.9-10; 3, с.55]. Однак відповідні зміни у системі суспільного виробництва потребують не тільки технологічної перебудови, поліпшення структурних пропорцій вітчизняної економіки, а й значних соціальних інновацій, стрижнем яких є створення умов для всебічного людського розвитку, перетворення його на головну мету економічного зростання, критерій суспільного прогресу. Вирішення цього завдання неможливо без підвищення якості трудового життя, у тому числі шляхом удосконалення мотивації працюючих, не-ефективність якої відмічається у багатьох дослідженнях.

Переважна більшість науковців у цілому погоджується з тим, що причиною незацікавленості робітника у результатах праці є тривала орієнтація вітчизняної економіки на модель дешевої робочої сили ([4, с.51], А. Колот, В. Мандибур, Е. Лібанова [5, с. 257], Л. Лісогор [6, с.137-138], М. Семикіна [7, с.28], Л. Шевченко [8, с.99; 9, с.87-89] та інші). Існує також широкий спектр досліджень, який пов'язує пасивне ставлення до праці, її невисоку продуктивність з низькою якістю робочих місць (С. Панчишин і О. Сахарська [10, с.4-5]). На дестимулюючий характер окремих поширених в Україні механізмів оплати праці вказують О. Пищуліна [11, с.143], фахівці Центру Разумкова [12, с.44, 50]. На думку А. Колота, Л. Шевченко [8, 9, 20], на мотивацію негативно впливає збіднення соціальної складової праці, її деінтелектуалізація. Отже, з приводу того, що саме слід вважати основними причинами змін у мотивації, позиції не збігаються, відкриваючи широке поле для наукових дискусій.

Метою статті є виявлення та узагальнення змін, які відбуваються у вітчизняній системі мотивації, виявлення та розкриття соціально-економічних чинників, що негативно позначаються на її ефективності.

На нашу думку, зміни у системі мотивації у вітчизняній економіці визначаються насамперед існуючими відносинами власності. Трансформація командно-адміністративної системи на ліберальних засадах призвела до відчуження основної маси населення від колишньої суспільної власності, спричинила концентрацію багатства у відносно невеликій привілейованій групі населення [13, с. 4]. За даними [14, с. 368], лише 2% українців відносяться до великих власників, 6% – до середніх. Ці пропорції склалися в кінці 90-х років і відтоді майже не змінювалися. У 2011 р., за оцінкою журналу «Фокус», сумарні статки 200 найбагатших людей України перевищили 93 млрд долл., що дорівнює трьом річним бюджетам країни [15]. Водночас у середньому по країні у 2010 р. середньомісячний дохід склав 1528,9 грн./особу.

Нажаль, соціально-економічна нерівність майже не виконує функцію стимулюючого до більш результативної праці чинника. Адже

використання «комерційно привабливої» власності у суспільному виробництві практично не позначається на рівні та якості життя найманих працівників. З одного боку, домінування у структурі економіки низькотехнологічних галузей, технологічна відсталість формує попит переважно на малокваліфіковану, подекуди ручну працю, що априорі передбачає низький рівень продуктивності і оплати, знижує вимоги до праці. Станом на 2006 р. у складі зайнятого населення представники найпростіших професій становили 25,3%, тоді як професіонали і фахівці разом – лише 24,2%, кваліфіковані робітники промисловості – 24,8% [5, с.258].

З іншого боку, експортна орієнтація базових галузей, їх низька конкурентоспроможність у порівнянні зі світовими аналогами (високий ступінь зносу основного капіталу, висока матеріало- та енергоємність [14, с.47]), змушує використовувати дешеву робочу силу як конкурентну перевагу, штучно підтримуючи її у недооціненому стані. Реалізуючи свою продукцію переважно на експорт, (наприклад, частка внутрішнього ринку у структурі розміщення українського прокату становила 15% у I половині 2009 р. [14, с.48]), власники не виявляють зацікавленості у підвищенні купівельної спроможності власних працівників як споживачів.

За роки реформ дрібна приватна власність набула також широкого розповсюдження у сфері послуг, будівництві, готельному, ресторанному господарстві, торгівлі, аграрному секторі тощо. Відновлення економічного зростання починаючи з 2001 р., та підвищення реальних доходів населення значно розширило попит на продукцію цих галузей, стимулювало потребу у додатковій робочій силі. Проте фахівці вказують на низьку якість новостворених робочих місць. По-перше, їх відрізняють невисокі вимоги щодо кваліфікації, організація праці на примітивній техніко-технологічній основі [14, с.235; 8, с.86]. По-друге, саме у цих секторах поширені неформальні трудові відносини, які знижують зацікавленість роботодавця у розвитку персоналу: у робочу силу, зайняту нелегально, не інвестують кошти на розвиток; нелегальну, а ще й дешеву робочу силу, не вигідно замінювати сучасним обладнанням, що стримує зростання продуктивності праці [14, с.234; 16, с.245-246]. По-третє, низькопродуктивну робочу силу не вигідно утримувати як інтерспецифічний ресурс, тому сектор сфери послуг відрізняє висока плінність кадрів, занижені соціальні стандарти в оплаті праці тощо.

Трансформація відносин власності та зумовлені нею зміни у продуктивних силах призвели до формування значного дисбалансу економічної влади у сфері зайнятості, який підтримується наявністю значного резерву робочої сили (кількість безробітних в Україні у I кварталі

2011 р. становила 1,925 млн. осіб). За таких умов роботодавець втрачає зацікавленість у соціально-трудовому партнерстві, переходу до моделі організаційної поведінки, спрямованої на реалізацію творчого потенціалу працівника. Формуються «неефективний власник», не схильний до соціальної легітимації капіталу [13, с.4-5; 14, с.648; 17, с.12-13], який прагне до показового споживання, інвестицій у іноземну, а не вітчизняну економіку, ухиленню від оподаткування, від участі у модернізації виробництва, своєчасної виплати заробітної плати, встановлення її справедливого розміру. Неефективний власник породжує неефективного працівника з низькою продуктивністю, заниженими вимогами до соціальної складової процесу праці, спрощеною системою мотивації.

Під впливом порушення балансу економічної влади між найманим працівником і роботодавцем у системі мотивації відбуваються деструктивні зміни, основними чинниками яких є:

1. *Штучне заниження заробітної плати, підтримка ціни трудової послуги у недооціненому стані.* Українські працівники обходяться роботодавцям на 30-40% дешевше, ніж у країнах Центральної і Східної Європи (таблиця). Останніми роками частка заробітної плати у ВВП України не перевищує 45,7%, тоді як у більшості країн ЄС цей показник дорівнює 60-65% [8, с.97]. Варто також звернути увагу, що робоча сила в Україні дешевша не тільки у порівнянні з іншими країнами, близькими за рівнем соціально-економічного розвитку, а й недооцінена. Середня заробітна плата по Україні лише у 2002 р. почала перевищувати прожитковий мінімум. З 2003 р. намітилася позитивна динаміка: розрив між середньою та мінімальною зарплатою почав збільшуватися (рис.1). Однак навіть за таких умов найманий працівник майже позбавлений можливостей повноцінно відтворювати власну робочу силу. Підтвердженням цього є те, що до 2009 р. прожитковий мінімум для працездатних осіб перевищував мінімальну заробітну плату.

Слід також зазначити, що близько 65% найманих працівників отримує зарплату нижче середньої, 7,7% працюючих заробітна плата сплачується на рівні нижче мінімального [18, с. 1]. Широкого розповсюдження у країні набуло таке явище, як бідність працюючого населення. За даними фахівців НДІ праці і зайнятості населення Міністерства праці і соціальної політики України, на початок 2009 р. до 72% працівників можна було віднести до категорії бідних [19, с.7]. При цьому слід підкреслити, що йдеться не про осіб, зайнятих на тимчасових роботах або неповний робочий день, а про людей, які мають постійну роботу.

Продуктивність праці, заробітна плата на підприємствах НЕК «Укренерго»

Показники	Роки					Відхилення 2009/2005	
	2005	2006	2007	2008	2009	абс., (+, -)	відн., %
Обсяг продукції – передано електроенергії, млн. кВт-год.	124711,7	130674,3	135461,6	132896,6	118396,0	-6315,7	94,9
Обсяг продукції у вартісному вираженні – вартість послуг за передачу електроенергії, млн. грн.	848,7	1329,5	1881,2	2060,8	2257,1	+1408,4	265,9
Середньооблікова чисельність, чол.	14812,0	14969,0	15193,0	15463,0	15630,0	+818,0	105,5
Продуктивність праці, тис. кВт-год./люд.	8419,6	8729,7	8916,1	8594,5	7574,1	-845,5	89,9
Продуктивність праці, тис. грн./люд.	57,3	88,8	123,8	133,3	144,4	+87,1	252,0
Середньомісячна зарплата, грн.	1270,0	1459,0	1749,0	2514,0	3260,0	+1990,0	256,7

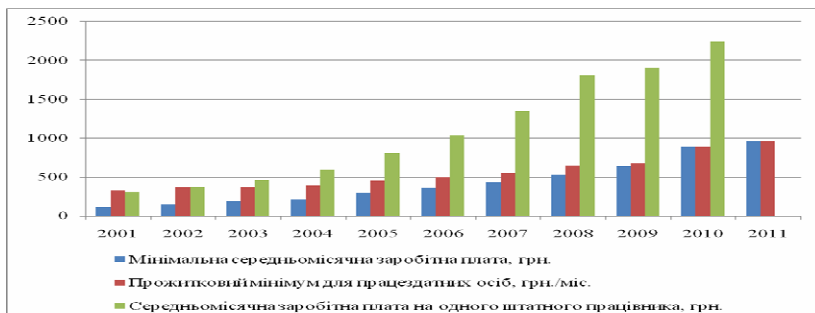


Рис.1 – Порівняльний аналіз середньомісячної заробітної плати та прожиткового мінімуму в Україні

Невиконання зарплатою її відтворювальної функції означає відсутність матеріальних передумов для задоволення навіть найпростіших потреб, пов'язаних з виживанням. Звісно, про розвиток робочої сили, соціальну реалізацію через працю за таких умов не йдеться. Отже, соціальні, духовні потреби втрачають своє значення як мотиви господарської поведінки. Відбувається спрощення соціальної складової праці, поширюється пасивне ставлення до неї. Тому подальше збереження

моделі дешевої робочої сили становить пряму загрозу конкурентоспроможності державі, адже передові позиції у світі посідають країни, які, зробивши ставку на формування економіки знань, чітко усвідомлюють необхідність орієнтації на висококваліфікованого, освіченого працівника.

2. *Порушення зв'язку між продуктивністю праці і розміром трудової винагороди.* Досить часто низький рівень заробітної плати розглядається як наслідок низької продуктивності праці у вітчизняній економіці у порівнянні з іншими країнами (див., наприклад, [11, с.142-143; 12, с.30, 33]). За цим показником Україна відстає на 75-80% від розвинених країн та більше ніж на 50% від Російської Федерації, країн Балтії [6, с.132]. Відповідно можливості нарощування заробітної плати пов'язуються зі зростанням продуктивності праці, доведенням її до рівня країн-конкурентів. Звісно, у розвиненій економіці з високим рівнем життя підвищення реальної заробітної плати можливо лише внаслідок підвищення ефективності виробництва. Інакше виплата незароблених грошей зменшує прибутки і джерела нагромадження, веде до інфляції і знецінення номінальної зарплати.

Але в Україні склалася принципово інша ситуація. Для її характеристики звернемося до порівняльного аналізу динаміки продуктивності праці, номінальної та реальної зарплати (рис.2). Так, за період економічного спаду (1990-1999 рр.) обсяг ВВП знизився у порівняльних цінах 1990 р. у 2,45 рази (до 40,8% від рівня 1990 р.), продуктивність праці – у 1,44 рази (до 69,6% від рівня 1990 р.), реальна заробітна плата – у 3,83 рази (26,1% від рівня 1990 р.) [9, с.88]. У 2002-2004 рр. темпи приросту продуктивності праці випереджали темпи зростання заробітної плати. За даними О. Лісогора, темпи зміни продуктивності праці у 2001-2008 рр. в Україні майже не відрізнялися від аналогічних показників країн ЦСС, незважаючи на значні відмінності у рівні зарплат [6, с.134].

Все це дає підстави солідаризуватися з думкою багатьох авторів про те, що причиною низької зарплати є не відставання у продуктивності, а викривлення розподілу доходів між найманою працею і капіталом, яке утворилося в результаті порушення балансу економічної влади. Недооцінена праця породжує замкнене коло бідності: низька зарплата – низька купівельна спроможність доходів населення – звуження платоспроможного попиту – падіння доходів товаровиробників – відсутність передумов підвищення ефективності праці – падіння заробітної плати.

Однак дисбаланс економічної влади між найманою працею і капіталом став не єдиною причиною порушення зв'язку між трудовою ви-

нагородою і продуктивністю праці. Наприклад, в електроенергетичній галузі у 2005-2009 рр. паралельно відбувалися два процеси: по-перше, зниження продуктивності праці у натуральному вимірі на 10,4% (внаслідок економічної кризи та незначного зростання чисельності працюючих), по-друге, підвищення продуктивності у вартісному вимірі у 2,5 рази (обумовлене природно-монопольним становищем галузі, зростанням тарифів на електроенергію, яке не супроводжувалося змінами у технічній та організаційній перебудові підприємств). Заробітна плата за розглянутий період зросла у 2,57 рази.

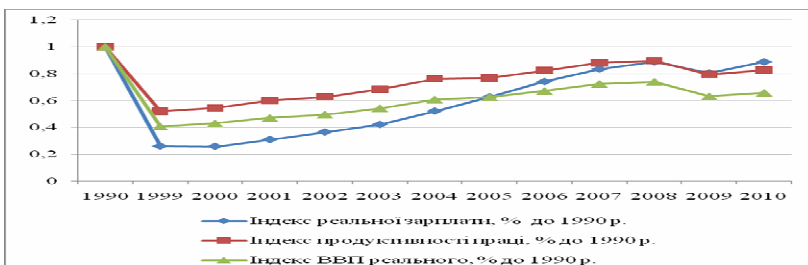


Рис. 2 – Динаміка продуктивності праці, реальної заробітної плати та ВВП (розраховано за даними Держкомстату України та [9, с. 88])

Примітка: Продуктивність праці розрахована як співвідношення ВВП з чисельністю зайнятого населення.

Подібна ситуація, на нашу думку, є характерною для багатьох галузей вітчизняної економіки [4, с.32]. Використовуючи власне монопольне становище, підприємства цих галузей компенсують власну низьку ефективність збільшенням тарифів на продукцію, роботи, послуги. На мікрорівні наслідком використання монопольної влади стає демотивація продуктивної праці. На макрорівні – посилення асиметрії на ринку праці, втрата гнучкості його важелями.

3. *Слабкий зв'язок між рівнем освіти, кваліфікації і оплатою праці.* Система оплати праці, що склалася в Україні, виявляється практично нечутливою до рівня особистої кваліфікації найманого працівника. Наприклад, заробітна плата у переробній промисловості, де вимоги до кваліфікації працівників найвищі, заробітна плата істотно нижча, ніж у видобувній промисловості та виробництві й розподілі електроенергії, газу, води. В освіті, науці, медицині – сферах, що потребують значних витрат на підготовку фахівців, заробітна плата взагалі нижча за середню по країні.

Знецінення трудових навичок закріплюється не тільки енергосировинною орієнтацією вітчизняної економіки, низькою якістю робочих

місць, а й діяльністю держави, яка бере активну участь у дестимулюванні інтелектуальної праці. Так, починаючи з 2009 р., в Україні фактично існує дві мінімальні заробітні плати: одна – для усіх працюючих, інша (менша майже на 30%) – для зайнятих у бюджетній сфері [4, с.26-27]. Для семи тарифних розрядів (з 1-го по 7-й) нараховані ставки менше мінімальної зарплати. Оскільки заробітна плата не може бути меншою за мінімальну, фактична ставка для вказаних тарифних розрядів збільшується до величини мінімальної зарплати. Держава оцінює працю, яка не потребує спеціальної освіти, так само, як і працю кваліфікованого робітника.

Замість того, щоб сприяти встановленню справедливих базових гарантій у формуванні доходів, зокрема оплати праці, держава, навпаки, проводить політику, спрямовану на посилення соціальної несправедливості, зрівнялівку в оплаті праці кваліфікованих і некваліфікованих працівників, дестимуляцію інтелектуальної праці. За таких умов джерелом добробуту стає не підвищення власної трудової активності, розвиток власних здібностей і навичок, а близькість до державної влади, можливості її використання у вузькокланових інтересах. За даними соціологічних опитувань, 51,1% наших співгромадян вважає, що для досягнення високого соціального статусу необхідні впливові родичі, 36,5% – заможні батьки, 33,1% – уміння діяти в обхід закону, тоді як високі здібності, інтелект, освіта мають порівняно меншу значущість [17, с.11].

4. *Слабкий інституціональний захист прав власності на робочу силу.* Дисбаланс економічної влади між найманим працівником і роботодавцем обумовлює низьку ефективність, а подекуди і повну відсутність механізмів інституціонального захисту прав власності на робочу силу. До найбільш небезпечних його проявів можна віднести:

- існування значної заборгованості по заробітній платі, соціальним відрахуванням. У тіньовому секторі, який поглинає близька 22,3% загальної чисельності зайнятого населення, взагалі відсутні гарантії отримання трудових доходів, поширене таке явище, як примусова праця [8, с.86-87]. Неформальна зайнятість позбавляє працюючих багатьох соціальних гарантій, передбачених чинним законодавством: пенсійного забезпечення, права на допомогу з тимчасової непрацездатності, на оплачувану відпустку, на допомогу з безробіття, на охорону праці;

- поширення численних схем оптимізації вартості робочої сили, які не суперечать діючому законодавству. До найбільш розповсюджених фахівці відносять: виведення додаткової зарплати за межі колективних договорів; штучна реструктуризація підприємства з виділенням

нового суб'єкта господарювання, який не відповідає по зарплатним зобов'язанням попередніх структур; прив'язка основної зарплати до мінімальної, та подальша виплата решти заробітної плати готівкою без документального оформлення; маскуванню заробітної плати під інші види доходів, які не носять обов'язкового характеру та не передбачають сплати внесків у соціальні фонди – страхові поліси, депозити тощо; реєстрація найманих працівників у якості підприємців-фізичних осіб [4, с.27-28; 12, с.45];

- прямі порушення чинного законодавства, у тому числі з боку держави. Особливо часто законодавством нехтують у бюджетній сфері, де держава виступає як роботодавець. Наприклад, ставки заробітної плати педагогічним працівникам мають бути на рівні, не нижчому від середньої зарплати у промисловості, а науково-педагогічних працівників – на рівні подвійної середньої зарплати у промисловості. Проте ці вимоги систематично не виконуються, що призводить до нівелювання ролі держави як гаранта трудових і соціально-економічних прав громадян, позбавляє її морального права вимагати належного рівня оплати праці у приватному секторі [5, с.268]. На прямі порушення держава іде, встановлюючи розмір прожиткового мінімуму. Згідно із Законом України «Про прожитковий мінімум», його натуральний склад має переглядатися раз на п'ять років, тоді як останнім разом це відбулося у 2000 р.

5. Низький рівень внутрішньої соціальної відповідальності бізнесу. У світовій практиці до внутрішньої соціальної відповідальності бізнесу відносять ділову практику щодо власного персоналу, тобто усе те, що стосується розвитку людського капіталу фірми, а саме: безпеку праці, стабільність заробітної плати, підтримку її гідного рівня, додаткове медичне і соціальне страхування працівників, розвиток творчого потенціалу працівників через навчальні програми підготовки і підвищення кваліфікації, надання допомоги в критичних ситуаціях [8, с.167]. Відповідно, усі ініціативи, які фінансуються компаніями у цьому напрямі, можна розглядати як такі, що мають пряме відношення до генерації прибутку.

Проте це усвідомлюється далеко не усіма компаніями. Так, за даними дослідження, проведеного А. Колотом на великих і середніх підприємствах Мінпромполітики, більше чверті керівників підприємств дотримується концепції так званого «корпоративного егоїзму», вважаючи, що єдиною відповідальністю бізнесу є відповідальність за збільшення прибутків акціонерів та дотримання мінімальних соціальних гарантій, визначених державою [20]. Звідси – низький рівень видатків на професійне навчання, які у 2006 р. дорівнювали 4 грн. на одного

штатного працівника, соціальне забезпечення (добровільне пенсійне, медичне страхування тощо) [21, с.117]; несвочасність виплати заробітної плати, відсутність гідної компенсації за понаднормову працю, працю у шкідливих умовах.

Про низький рівень внутрішньої соціальної відповідальності свідчить і те, що зобов'язання, закріплені в генеральних, галузевих і колективних договорах та угодах, подекуди є формальними та систематично недовиконуються [12, с.69; 21, с.120; 8, с.208]. Це значно звужує можливості залучення та закріплення в організації кваліфікованих працівників, формує тип корпоративної культури, побудований на протиставленні і зіткненні економічних інтересів найманого працівника і роботодавця, а не спрямований на їх узгодження. Ефективна організація виробничого процесу, в якому мають поєднуватися інтереси всіх його учасників, унеможлиблюється.

Тому ефективна організація та оплата праці – необхідні, але недостатні умови мотивації для сучасного найманого працівника. Мотивами вибору компанії дедалі частіше стають соціально-економічні умови найму і використання персоналу – психологічний клімат у колективі, корпоративна культура, умови праці, перспективи кар'єрного зростання, можливості навчання, саморозвитку [22, с. 100]. Неготовність вітчизняного бізнесу до задоволення потреб вищого рівня в процесі праці і через працю (самореалізація у процесі праці, визнання гідності праці, співпраця, участь в управлінні підприємством) сприяє масовому відтоку кваліфікованих кадрів за кордон, знецінює трудову мотивацію.

Таким чином, трансформація відносин власності, що відбувається у вітчизняній економіці, спричинила значний дисбаланс економічної влади між найманою працею і капіталом, під впливом якого сформувалася ціла низка соціально-економічних чинників, які деструктивно впливають на мотивацію працюючих. Основними з них є: штучне заниження заробітної плати, підтримка ціни трудової послуги у недооціненому стані; порушення зв'язку між продуктивністю праці і розміром трудової винагороди; відсутність зв'язку між рівнем освіти, кваліфікації і оплатою праці; слабкий інституціональний захист прав власності на робочу силу; низький рівень внутрішньої соціальної відповідальності бізнесу.

Кумулятивним результатом їх дії стає спрощення мотивації, втрата працею захисної функції, формування антагоністичної корпоративної культури, дестимуляція інтелектуальної праці, звуження можливостей самореалізації у процесі праці і через працю, збіднення її соціальної складової. Неefективність вітчизняної системи мотивації негативно позначається на кінцевих результатах діяльності суб'єктів

господарювання, призводить до втрати зацікавленості робітника у зростанні ефективності виробництва, підвищенні власної кваліфікації.

Існує нагальна потреба у подальших дослідженнях шляхів удосконалення системи мотивації працюючих як на рівні окремого підприємства, так і на макрорівні, де предметом наукового пошуку стають інституціональні засади формування конкурентоспроможної системи мотивації.

1. Закон України «Про основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007–2015 роки» від 9 січня 2007 р. № 537–V.
2. Новий курс: реформи в Україні. 2010-2015 / Національна доповідь / За заг. ред. В. М. Гейця [та ін.] – К.: НВЦ НБУВ, 2009. – 232 с.
3. Модернізація України – наш стратегічний вибір [Електронний ресурс] : Щорічне послання Президента України до Верховної Ради України. – К., 2011. – 416 с. – Режим доступу : http://www.president.gov.ua/docs/Poslannya_sborka.pdf.
4. Системні вади ринку праці та пріоритети його реформування : аналітична доповідь / О. М. Пищуліна, О. П. Коваль, О. О. Кочеміровська / За ред. Я. А. Жаліла. – К.: НІСД, 2010. – 72 с.
5. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір / За ред. Е. М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2008. – 383 с.
6. Лісогор Л.С. Продуктивність праці в Україні: проблеми та перспективи підвищення / Л. С. Лісогор // Демографія та соціальна економіка. – 2010. – №2. – С.131-138.
7. Семикіна М.В. Соціально-економічна мотивація конкурентоспроможності у сфері праці : автореф. дис. ... д-ра екон. наук : 08.09.01 / М. В. Семикіна ; ДУ "Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України". – К., 2004. – 36 с.
8. Шевченко Л.С. Соціальні ризики та соціальна безпека праці / Л. С. Шевченко. – Харків: Право, 2009. – 280 с.
9. Шевченко Л.С. Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз / Л. С. Шевченко. – Харків: ФО-П Вапнярчук Н. М., 2007. – 336 с.
10. Панчишин С. Конкурентоспроможність робочої сили у відкритій господарській системі України / С. Панчишин, О. Сахарська // Вісник Львів. ун-ту. – Сер. Економічна. – 2009. – Вип. 41. – С. 3-7.
11. Пищуліна О.М. «Інституціональні пастки» функціонування ринку праці в Україні / О. М. Пищуліна // Стратегічні пріоритети. – 2009. – №4. – С.140-147.
12. Заробітна плата в Україні: на шляху до економічного зростання і добробуту: аналітична доповідь // Національна безпека і оборона. – 2010. – №7. – С.2-77.
13. Лібанова Е.М. Гуманізм, суспільна інтеграція та соціальний розвиток / Е.М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка. – 2010. – №2. – С.3-15.
14. Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави: національна доповідь / [Амоша О. І., Андрос Є. І., Бажал Ю. М. та ін.]; за заг. ред. В. М. Гейця, А. І. Даниленка, М. Г. Жулинського, Е. М. Лібанової, О. С. Онищенка. – К.: НВЦ НБУВ, 2009. – 687 с.
15. Рейтинг самих багатих людей України 2011 года: рейтинг журналу «Фокус» [Електронний ресурс] // Фокус. – 17.03.2011. – Режим доступу: <http://focus.ua/charts/174865>.
16. Безпека людського розвитку: економіко-теоретичний аналіз / [Шевченко Л.С., Гриценко О.А., Макуха С.М. та ін.]; за ред. Л. С. Шевченко. – Харків: Право, 2010. – 448 с.
17. Лібанова Е. Соціальна орієнтація ринкової економіки як передумова консолідації суспільства / Е. Лібанова // Вісник НАН України. – 2010. – №8. – С.3-14.

18. Розподіл кількості працівників за розмірами заробітної плати, нарахованої за березень 2011 року [Електронний ресурс] / Держкомстат України. – Експрес-випуск. – 17.05.2011 №21. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/express/expr2011/05_11/121w.zip.

19. Бондарчук К. Заробітна плата в контексті соціально-економічного захисту найманих працівників / К. Бондарчук // Україна: аспекти праці. – 2010. – №1. – С.3-9.

20. Колот А.М. Соціальна відповідальність бізнесу як інститут соціального розвитку [Електронний ресурс] / А. М. Колот // 36. наук. праць Луцьк. нац. техн. ун-ту. – Сер. Економічна теорія та економічна історія. – Вип.5. – Ч.1. – Луцьк, 2008. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/en_etei/2008_5_1/zbirnuk_ETEI_08_1_247.pdf.

21. Звонар В.П. Соціальний захист працівників в Україні у пріоритетах корпоративної соціальної відповідальності / В. П. Звонар // Демографія та соціальна економіка. – 2010. – №2. – С.113-122.

22. Шевченко Л.С. Конкурентоспроможність фірми на ринку праці / Л. С. Шевченко // Демографія та соціальна економіка. – 2009. – №2. – С.97-105.

Отримано 22.08.2011

УДК 658.51 : 711.8

Г.Б.ТИХОНОВА

Харьковская национальная академия городского хозяйства

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕНЕДЖЕРА НА КОММУНАЛЬНОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Рассмотрены формы оценки деятельности менеджера на коммунальном предприятии. Для оценки персонального вклада менеджера предложен расчет управленческой добавленной стоимости.

Розглянуто форми оцінки діяльності менеджера на комунальному підприємстві. Для оцінки персонального внеску менеджера запропоновано розрахунок управлінської доданої вартості.

The Considered forms of the estimation to activity of the manager on public enterprise. For estimation of the personal contribution of the manager is offered calculation management added cost.

Ключевые слова: оценка, управленческая добавленная стоимость, рентабельность управления, эффективность.

В современных условиях бизнеса на коммунальных предприятиях Украины недостаточное внимание уделяется проблемам труда и оценке его эффективности, и в частности эффективности работы менеджеров и персонала.

Какую бы деятельность ни осуществлял человек, он всегда стремится выполнять свою работу рационально и эффективно.

Рационализм предполагает поиск наиболее удобных и производительных методов выполнения работы, эффективность – наилучший результат, сопоставимый с затратами усилий или ресурсов на достижение этого результата.